

**RESUMEN EN LAS MATERIAS DE EMPLEO: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE: 18/3/2020 Entrada en vigor: 18/3/2020**

**Incorpora como NOTAS medidas del RD Ley 9/2020 y modificaciones operadas por RD Ley 11/2020.**

<p><b>Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.</b></p>	<p>... Apdo.2º</p> <p>a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, y en su caso, de la documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación en caso de existir, a la representación de estas.</p> <p>b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.</p> <p>c) La resolución de la autoridad laboral (AL) se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</p> <p>d) El informe de la ITSS, cuya solicitud será potestativa para la AL, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.</p> <p>Apdo. 3</p> <p>Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el RD 42/1996, salvo el plazo para la emisión de resolución por parte de la AL y al informe de la ITSS, que se regirán por los apartados c) y d) anteriores.</p> <p><b>NOTAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar en el certificado de empresa, documento válido para su acreditación (Disposición adicional 3ª del Real Decreto Ley 9/2020).</li> <li>2) Cuando la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la ITSS. La ITSS, con la AEAT y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (Disposición adicional 4ª Real Decreto Ley 9/2020).</li> </ol>	<p><b>OBSERVACIONES:</b></p> <p><b>Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor:</b> suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, debidamente acreditados.</p> <p><b>DURACIÓN:</b> Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19</p> <p><b>NOTA:</b> La fuerza mayor no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (artículo 2 Real Decreto Ley 9/2020).</p>
--	---	--

MEDIDA	ESPECIALIDADES DEL PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
<p><b>Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.</b></p>	<p>a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos según el artículo 41.4 del TRET.</p> <p>En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.</p> <p>b) El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de siete días.</p> <p>c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.</p> <p>Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el RD 42/1996, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la ITSS, que se registrarán por los apartados b) y c) anteriores.</p> <p><b>NOTAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar en el certificado de empresa, documento válido para su acreditación (Disposición adicional 3ª Real Decreto Ley 9/2020)</li> <li>2) Cuando la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la ITSS. La ITSS, con la AEAT y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (Disposición adicional 4ª Real Decreto Ley 9/2020).</li> </ol>	<p><b>Duración:</b></p> <p>Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19</p> <p><b>NOTA: Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (artículo 2 Real Decreto Ley 9/2020)</b></p>

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN
<p><b>Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.</b></p>	<p>La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.</p> <p>Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.</p> <p>La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.</p>	<p>Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19</p>

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.</b></p> <p><b>NOTA: El desarrollo del presente artículo se realiza por el artículo 3 del Real Decreto Ley 9/2020, que versa sobre las Medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.</b></p>	<p>1. Cuando la <b>empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas del artículo 47 del TRET</b>, con base en las circunstancias extraordinarias, el <b>SEPE</b> y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:</p> <p>a) El <b>reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo</b>, a las personas trabajadoras afectadas, <b>aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo</b> necesario para ello.</p> <p>b) <b>No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa de las citadas circunstancias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción</b> establecidos.</p> <p>2. <b>Podrán acogerse a las medidas anteriores: personas trabajadoras y socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.</b></p> <p>En todos los casos <b>se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</b> (Entrada en vigor: 18/3/2020)</p> <p>3. Las medidas anteriores serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.</p> <p><b>En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades :</b></p> <p>a) La <b>base reguladora de la prestación</b> será la resultante de computar el <b>promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo</b>, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias .</p> <p>b) La <b>duración de la prestación</b> se extenderá <b>hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada</b> de trabajo de las que trae causa. ...</p> <p>5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.</p> <p>6. Las <b>prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas</b>, que hayan visto <b>suspendidos sus contratos de trabajo</b> por el impacto del COVID-19 <b>durante periodos que</b>, de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, <b>hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.</b> ...</p>

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.</b></p>	<p>Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el SEPE y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del TRLGSS, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.</p>
<p><b>Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.</b></p>	<p>Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el SEPE y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:</p> <p>a) Suspender la aplicación del segundo párrafo del artículo 276.2 del TRLGSS, autorizando a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.</p> <p>b) Suspender la aplicación del tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.</p>

**INFORMACIONES A TENER EN CUENTA:**

**Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

**NOTA:** Disposición adicional decimocuarta RD Ley 11/2020. Aplicación de la Disposición anterior a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. El compromiso del mantenimiento del empleo, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o

estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

**Disposición adicional novena. No aplicación suspensión plazos administrativos del Real Decreto 463/2020.** A los plazos previstos en el presente Real Decreto Ley no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos prevista en la Disposición Adicional Tercera del RD 463/2020, de 14 de marzo ...

**Disposición adicional décima. Se añade por Real Decreto-ley 11/2020**

**1. Las medidas previstas en los artículos 22 a 28 para los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurren los presupuestos de hecho de los artículos 22 y 23.**

2. Se entenderá por **normativa reguladora a los procedimientos** del apartado anterior el **Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), con las especialidades de los artículos 22 a 28 y disposición adicional sexta** de este real decreto-ley, sin que resulte de aplicación el artículo 64 de la Ley 22/2003 Concursal.

3. **No obstante, resultarán aplicables** a la tramitación y resolución de dichos procedimientos las **especialidades siguientes**:

a) Las **solicitudes o comunicaciones de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen** de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.

b) La **administración concursal será parte en el período de consultas** previsto en el **artículo 23** de este real decreto-ley.

c) La **decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, en los supuestos del artículo 23, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen** de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en **caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.**

d) **En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.**

- e) En los supuestos del apartado 1 del artículo 47.1 párrafos 10, 15 y 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del apartado 6 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, será el **juez del concurso el que conozca de las impugnaciones** a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.
- g) En los supuestos del artículo 33.5 del Real Decreto 1483/2012, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social.

**Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo. Modificado por Real Decreto-ley 11/2020**

1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.
2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y en los apartados 1 a 5 del artículo 25, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19.

La medida prevista en el artículo 25.6 será de aplicación a los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de ese Real Decreto-ley, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19.

**Disposición final décima. Vigencia. . Modificado por Real Decreto-ley 11/2020**

1. Con carácter general, las medidas previstas en el presente real decreto-ley mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Sin perjuicio de lo anterior la vigencia de las medidas previstas en este real decreto-ley, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar por el Gobierno mediante real decreto-ley.